

为优化产业工人的成长环境和上升路径发声

筑梦现代化 共绘新图景 代表委员履职故事

本报记者 朱欣

从一线产业工人到全国政协委员,这样的身份转变,对于重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富而言,意味着沉甸甸的责任。他连用两个“慎重”强调履职以来的深刻感受,认为“积极发声是责任,但要建立在深入调研、钻研的基础上”。

2023年全国两会期间,卢跃富带着“通过多元激励机制培育新型产业工人”的提案前往北京。提案中,他提出“加强培训基地和公共实训基地建设”“建设数字技术职业技能培训线上平台,开展跨领域、跨行业的技能大赛”“面向产业工人建立多元化激励机制”等建议。

在一线工作十余年,卢跃富经历了所在

行业的转型升级,其本人也实现从一线产业工人到公司喷粉工种首席技师的“跃升”,他深知产业工人向知识型、技能型、创新型转变的重要性和紧迫性。获知当选全国政协委员后,他自然而然把关注焦点放在了产业工人成长成才的议题上。“产业工人的心声就是履职的重点。”卢跃富常说,同为产业工人,有责任把大家的心声带到全国两会上,让更多人听到。

为了更真切地反映基层一线的情况,卢跃富多方查阅资料,一得空就找职工了解想法和诉求,走访调研不同类型企业,反复与劳模工匠、高技能人才沟通交流。

他发现,产业工人的技术技能水平难以适应产业转型升级,一些技术工人想提升专业能力,但又缺乏专业渠道。另外,部分企业

的创新激励体系也有待完善,卢跃富举例道:“一些技术工人的创新创造成果实打实为企业创造了效益,但企业并没有相应的奖励和回馈机制。”

“制造业向智能化、数字化、绿色化方向发展,产业工人需要不断提升技术技能水平和创新能力。希望加大对产业工人的职业技能培训力度,推动提高他们的创新创造热情,让更多产业工人在为推动企业发展奋斗的同时,实现自我价值。”卢跃富说。

令人欣喜的是,2023年7月,“通过多元激励机制培育新型产业工人”的提案获得人社部等部门的回复和反馈。卢跃富也了解到,已经陆续有地区针对不同产业、工种打造了更加专业系统的学习平台。提案能落到实处,让卢跃富对未来的履职道路充满信心 and 期待。

履职第一年,卢跃富收获颇多。2023年全国两会期间,他一方面积极争取发言,另一方面积极同其他委员学习交流。“有委员提到加班问题,我同样也在考虑,于是和这位委员

探讨了3个晚上。会上听到启发性发言,也会一一记录下来。”和委员们的交流,对卢跃富的提案进一步完善有很大的助力。

对于新一年的履职,卢跃富心中有压力,同时也早早开始做准备。近一年以来,他走访调研的次数明显增多了,还同许多劳模创新工作室保持着良好的沟通交流。今年,卢跃富的目标依旧很明确:继续为优化产业工人的成长环境和上升路径鼓与呼。他将重点关注带薪年休假制度的落实、推动“新八级工”的评定与技能人才薪酬挂钩等议题。

卢跃富透露,在关注领域之外,自己正努力拓宽思维和视野,不仅多次参加重庆当地的“委员接待日”活动,协助调解基层矛盾纠纷,还参与了基层养老服务体系建设、生态环境保护等方面的调研。

尽管感慨仍是“新兵”,卢跃富也实实在在感受到自己身上的变化,“以前考虑问题常常只看到自己,或者问题的一个点,现在十分注意从更广泛的层面、更多的维度去思考问题,提出解决方案。”

美专老街的“逆生长”

(上接第1版)

据悉,在这条老街上,街道实施“多杆合一”20余处,规整凌乱线路1000余米,调整空调机位100余处,实施外墙艺术性改造更新3000平方米,增设美化栅栏200余米,拓宽人行道2米,重新铺装路面2000平方米,增设街边花台20处,铺设夜间地灯200米……

随着一项项改造项目的进行,这条饱含历史文化底蕴的老街实现了“逆生长”。

“道路宽敞、街面整洁,人车各行其道,还有充满烟火气的老字号店铺,让我们找回了曾经的自豪感。”廖世芳说。

如今的老街,成了渝中区有名的“打卡地”。“略带坡度的街道充分彰显了‘山城’特色,文艺范和烟火气也在这条街道集中展现,构成一幅宁静而充满活力,沉稳而不失温暖的人文美景。”来渝旅游的游客张彬在社交平台上写道。

美专校街的蝶变升级,是重庆中心城区城市更新、居民幸福感提升的缩影。旧城改造作为城市更新的重要方式,一头连着百姓福祉,一头连着城市发展。

2024年重庆市政府工作报告指出,2023年,重庆实施了226个城市更新试点示范项目,新开工改造城镇老旧小区4534万平方米、棚户区1.8万户;新增公共及小微停车位8万个;新增城市绿地1500万平方米,建成口袋公园117个、山城步道107公里。

重庆市住建委相关负责人表示,目前,重庆城市更新试点示范项目投资规模达到2941亿元,城市更新不仅把历史文脉从时光的尘埃中挖掘出来,让“面子”更好看,“里子”更实在,使居民的获得感、幸福感、安全感“原地升级”,同时还成为重庆当前“促投资、稳增长、稳就业”的重要支撑之一。

(上接第1版)

建立企业内部劳动纠纷化解机制

《指南》提出,平台企业要建立健全与新就业形态劳动者的常态化沟通机制和新就业形态劳动者申诉机制,鼓励平台企业成立由工会代表、新就业形态劳动者代表和企业代表参加的企业内部劳动纠纷调解委员会,提供涉新就业形态劳动者劳动纠纷调解服务。

“工会组织要积极吸收新就业形态劳动者入会,对企业履行用工责任情况进行监督,推动平台企业建立常态化的沟通协商机制,为新就业形态劳动者提供法律援助等服务。”该负责人表示。

同时,《指南》指导新就业形态劳动者通过劳动争议调解仲裁、劳动保障监察、司法诉讼、法律援助等法定维权服务渠道维护自身权益,并鼓励地方探索创新新就业形态劳动纠纷调处机制,建立“一站式”的新就业形态劳动争议调处机构。

该负责人介绍,新就业形态劳动者可通过以下办法依法维护自身合法权益:通过平台企业内部沟通渠道、申诉机制等,与企业协商解决有关问题。向所在工会组织或当地工会组织请求予以支持和帮助。向人民调解委员会和各级各类专业性劳动争议调解组织申请调解,向实际工作地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。不符合劳动争议仲裁受案范围的,可以按照民事诉讼有关规定向有管辖权的人民法院起诉。新就业形态劳动者申请劳动争议仲裁或向人民法院提起诉讼的,可向工会组织申请法律援助等服务。符合法律援助条件的,还可以就近向法律援助机构申请法律援助服务。此外,还可以向劳动保障监察机构举报投诉。(本报北京2月23日电)

我国成功发射通信技术试验卫星十一号

新华社海南文昌2月23日电(李国利 黄国畅)2月23日19时30分,我国在文昌航天发射场使用长征五号遥七运载火箭,成功将通信技术试验卫星十一号发射升空,卫星顺利进入预定轨道,发射任务获得圆满成功。

通信技术试验卫星十一号主要用于开展多频段、高速率卫星通信技术验证。

这次任务是长征系列运载火箭的第509次飞行。

干货满满的“工会主席接待日”

(上接第1版)

会上,大家围绕项目生产、生活情况,就职工福利、权益保障等问题进行座谈交流。职工们还纷纷就子女教育、青年联谊、职工福利等方面提出意见和建议。王秀峰认真聆听每位参会者的问题,逐一进行分析解答。现场无法立即答复解决的问题,准备协同相关部门认真研究,制定措施。“要加强后续工作的督办、跟踪处理与落实,确保事事有回音,件件有落实。”

“工会主席接待日”深受职工欢迎。王秀峰告诉记者:“项目一直本着‘以人为本’的管理理念,积极开设农民工夜校,开展工匠技能培训、安全技能培训以及防止网络诈骗、普法维权培训等,以满足工友们在不同时期的不

同需求。”

提出夜宵需求的职工林东源告诉记者,项目每季度开展一次“工会主席接待日”活动,通过年龄段、工龄、籍贯等,按比例确定代表人数,由职工及工友举荐,大家非常认同。职工将建议提出来,只要是项目力所能及的、合理的,都能够得到工会的重视,很多都能够得到解决。

记者了解到,该项目工会不断创新和丰富职工之家形式和内容,为职工打造温馨舒适的“5A级”办公及生活环境。项目设置读书室、篮球场、羽毛球馆等,每月给职工过集体生日会,不定期组织职工球类比赛和团队拓展、组织单身青年与外部单位进行联谊等活动,使职工获得感、幸福感和满意度不断提升。

失眠、烦躁、焦虑……职场压力大,“忍一忍”就能过去吗

有人看减压门诊34次,只为“突围”心理困境

阅读提示

工作负荷过重、工作内容与个人价值观不匹配、人际关系问题……一些职场人开始正视职场压力给自己带来的心理问题,并向免费心理热线、专业心理咨询师或医院门诊寻求帮助。

本报记者 刘小燕

“又是准时打卡失败的一天”“脑子还在休假中,身体已经上班了”“开启下一个假期倒计时”……2月18日,春节假期后返岗第一天,静怡(化名)在朋友圈看到许多关于“节后综合征”的吐槽,她却暗自庆幸终于逃出了面对亲友时的尴尬。

在银行工作的静怡,每个月都有金融产品的销售考核任务,春节假期自然也成为她向亲友介绍产品的时机。“其实我的性格很内向,碍于面子很难做到这一步,但是达不到业绩要求就会扣钱。”入职4年来,静怡始终处于这样的两难境地,巨大的职场压力让她决定向专业的心理咨询师求助。

近年来,越来越多的职场人开始正视职场压力给自己带来的心理问题,并向免费心理热线、专业心理咨询师或医院门诊寻求帮助。《工人日报》记者采访了解到,在专业人士看来,职场人有心理困境是正常的,但也要予以正视,寻找符合自我需求的解决途径。

职场人的心理困境成因各异

“刚刚就诊的那位患者,已经来了第34次,前段时间他和领导发生了正面冲突,彻夜失眠,目前确诊为抑郁状态。”2月5日上午11点,在北京大学第六医院二楼的临床心理中心职场减压门诊,心理治疗师石扩结束了长达50分钟的接诊,她边在电脑上做病例记录边说。

作为该专病门诊的负责人,石扩接触了许多受到职场压力困扰的患者。“有人是家属陪着过来首诊,有人是来了也不说话,只坐着哭。他们需要有一个允许情绪表达的场所。”

“工作负荷过重、工作内容与个人价值观不匹配、人际关系问题、职业不确定性、工作

与生活失衡等,都可能是职场压力的诱因。”石扩分析道。

雨馨是免费心理热线的一名志愿者,她在接线的半年多时间里,听到过各类职场人的心理困境:有人为找不到工作发愁,有人为完不成岗位任务苦恼,还有人忍不了工作氛围。“失眠、掉头发、健忘,情绪变得易怒,当这些情况发生后,他们往往意识到需要寻求专业力量的帮助。”雨馨说。

心理咨询师唐婧平时接触的职场人,大多是高管、小企业主、创业人士、富二代。“他们会谈自己陷入的焦虑情绪,包括强烈的职场危机感、离职后的迷茫、工作家庭难以平衡,以及获得财富之后的迷失感等。”

30岁到45岁的咨询者占大多数

“易怒、烦躁、焦虑等情绪问题是一些表面呈现,在实际就诊时,还需要看病情程度和持续时间,这是诊断的必要环节。”石扩告诉记者,接诊环节包括评估、诊断、治疗、写病历和签署知情同意等,一般首先会问对方“哪里不舒服,我能帮你做什么”,这个过程要注意不催促、不评判。

在石扩看来,职场压力导致的心理问题还常常影响到家庭关系、人际关系。“例如,一位来访的年轻人提到,感觉自己像一个气球,时刻都有可能爆炸,但又只能忍着回家后再发泄,这样会伤害到很多人,长此以往也很有可能丢了工作。”

家住四川成都的吴女士对此深有感触。从2011年起,她就长期与抑郁症和焦虑状态作斗争,如今维持着1周1次的心理咨询频率,并服用一些药物。

“在不同的人生阶段,这些心理问题的表现也不同,参加工作后,就会因为事情太多产生压力和烦躁情绪。”吴女士说。

某招聘平台近期发布的《2023年白领满意度指数调研报告》显示,近九成的受访职场白领在2023年有“情绪问题”,其中“情绪压抑,惯于隐藏真实感情、想法”的占比为43.9%,居于首位。

2011年,还在外企工作的唐婧关注到公司女员工的心理疏导需求,于是做起了职工心理讲座和辅导,并在2014年成立个人心理工作室。随着个案咨询经历的增加,唐婧愈

发觉得,城市人群尤其是职场人的心理健康修复,是值得关注的领域。

在唐婧的来访者当中,30岁到45岁的咨询者占比超过90%。“这个年龄段更有接受心理咨询的意愿和观念。”她说。

避免因病耻感而不正视问题

中青年职场人面对的事务比较多,更容易产生受到职场和生活压力的影响,但是多位专业人士向记者强调,这并不意味着更低龄或更高龄的职场人没有这些问题,出现问题后也要避免因病耻感而不去正视它。

去年,在湖北荆州某乡镇工作的小胡,经历了长达两年的失眠困扰后开始寻求外界的帮助。小胡说:“我是异地考过来的,内心一直很孤独,日常工作压力大,家里人也在不断

催婚,总是失眠。”在武汉一家医院的精神科,医生给小胡开了治疗失眠的药,情况才逐渐有所好转。

“如果压力大到影响到了日常生活和工作效能,建议进行心理咨询和治疗。”石扩表示,看心理门诊前可以适当做一些准备,例如,明确自己的需求和目标,做好个人信息和情绪准备,了解咨询流程,保持开放的心态去接受新的观点和建议。

石扩还建议,职场人在日常生活中可以多尝试自我调节和疏导,包括合理安排工作和休息时间,建立健康的饮食、运动和睡眠习惯;与家人、朋友和同事保持良好的沟通,寻求他们的支持和理解;给自己设定可达到的目标,并庆祝每一点进步等。“面对压力源,要尝试采取积极的态度,专注于寻找解决问题的方法,而不是逃避问题。”



为外出务工人员提供健康服务

近日,云南曲靖北站站前广场,医护人员为外出务工人员测量血压和提供健康咨询。当日,曲靖市组织春节后农村劳动力转移就业集中欢送仪式,为千余名农民工提供专列“点对点”输出服务。近年来,当地采取“点对点”“一站式”全程保障服务措施,让务工人员实现“出家门、上车门、进厂门”无缝衔接,确保外出务工人员安全、有序返岗。 杨俊鹏摄/视觉中国

青海持续扩大“一老一小”健康服务供给

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省卫健委获悉,青海多举措全力统筹解决“一老一小”问题,保障重点人群健康服务,扎实推进健康青海行动,对独居贫困、大病重病等重点人员做到联系人见面“经常”,家庭医生签约服务“精准”,基本医疗服务“便捷”。

在建立老年健康服务体系方面,青海督促指导各地通过挂牌老年医学科以及单设老年医学科、增加老年医学床位的方式,提升老年医学诊疗能力。组织实施老年口腔健康、老年营养改善、老年痴呆防治和老年心理关爱等健康促进专项行动,提高老年人健康素养水平。积极开展社区医养结合能力提升行动,拓宽居家医养结合服务供给。强化基层医疗卫生机构对辖区提出申请的失能老年人上门提供健康评估与健康服务。

此外,还将提升妇幼健康服务能力,完善新生儿疾病筛查、诊断和治疗连续服务链条。扎实推进各级危重孕产妇、新生儿救治中心和妇幼保健机构服务能力建设,推动实施加速消除宫颈癌行动计划,加强儿童青少年近视综合防控,开展儿童眼保健特色专科单位建设和儿童孤独症筛查干预服务试点等。

“健康行动计划”提升职工健康水平

本报讯(记者庞慧敏 通讯员莫育杰 梁家彬)不合格率从10%降至0.7%,优秀、良好率从43%提升至87%。“四高”人群减少14%……前不久,在中国铁路南宁局集团有限公司柳州供电段刚结束的2023年下半年职工体育达标测试中,职工们的测试成绩比5年前首次测试时有了较大提升。

“2018年职工健康体检,有177名职工因关键指标异常需要复查,高血压、高血脂等‘四高’人群占职工人数的59%,且呈现年轻化趋势,体检结果非常不理想。”柳州供电段工会主席黄琳对几年前前单位的体检结果历历在目。

2019年起,柳州供电段实施“健康行动计划”,动员广大职工干部积极参加体育锻炼。这些年,他们新建或修缮篮球场、足球场、健身步道、职工活动室等体育活动场所70余处,在职工活动场所配置桌球桌、乒乓球桌、跑步机等文体设施设备50余套,保障职工体育运动有场地。此外,还组建了以球类运动、骑行、健身操、太极拳、徒步等为主的50个体育兴趣小组,由小组体育骨干适时带动职工参加体育锻炼,职工参与体育锻炼的积极性日渐高涨。

为进一步促进全民健身运动,激励职工加强体育锻炼,2020年柳州供电段制定《关于体育达标测试成绩纳入考核的补充规定》,分年龄段每半年对全体职工干部进行一次9分钟耐力跑、30秒跳绳、坐位体前屈、左右横踢、双手前投实心球等5项大众运动项目组成的体能测试,对不合格人员每月考核50元至150元。

黄琳说,他们还设立了“好身体奖”,对体测得分高的人员给予额外奖励。特定不适合参加体育达标测试的人员可以申请不参加测试。“体育锻炼与工资挂钩,激发了职工干部体育锻炼的积极性,有利于帮助大家增强身体素质,改变不良的生活方式。”